

مقاله پژوهشی

سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی بر قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد

Doi: 10.30508/KDIP.2022.339331.1034

فاطمه عبدالله زاده نامانلو (نویسنده مسئول)^۱ | حسینعلی بهرامزاده^۲^۱ - کارشناسی ارشد، مدیریت، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران^۲ - دکتری مدیریت، دانشگاه بجنورد، بجنورد، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۲/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۹/۲۷

صفحه: ۸ - ۱۹

چکیده:

در جامعه امروزی موفقیت سازمان‌ها را نمی‌توان فقط در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فناوری‌ها ارزیابی کرد. لذا جهت تقویت، رشد و توسعه اقتصادی در سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین متغیرهای اجتماعی موجود در محیط کسب و کار، سرمایه اجتماعی است. هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد می‌باشد. پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش و شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد به تعداد ۱۲۰ نفر و نمونه بر اساس جدول مورگان ۹۲ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده‌ها توسط پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸)، رفاه ذهنی محقق ساخته و قابلیت سازمانی جمشیدی کلش‌تاجانی (۱۳۹۳) جمع‌آوری شد که روایی آن‌ها از نوع صوری و محتوایی، مورد تأیید قرار گرفت. همچنین پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب (۰/۹۴)، (۰/۹۵) و (۰/۹۶) برآورد گردید. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، جهت سنجش روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون نرم‌افزار آماری اس.پی.اس.اس. استفاده شد. نتایج نشان داد که بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد. در کل متغیر سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی توانستند، قابلیت سازمانی را تبیین نمایند. می‌توان نتیجه گرفت که توسعه سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی در سازمان تامین اجتماعی می‌تواند گام مهمی در جهت بهبود قابلیت سازمانی باشد. مدیران در سازمان تامین اجتماعی با دیدی مثبت، کارکنان را به انجام بهتر کارها با فراهم کردن رفاه ذهنی در جهت نشان دادن قابلیت‌هایشان کمک کنند.

کلمات کلیدی: سرمایه اجتماعی، رفاه ذهنی، قابلیت سازمانی.

۱- مقدمه

امروزه سرمایه اجتماعی^۱ بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و فیزیکی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود. مدیران و کسانی که بتوانند در سازمان سرمایه اجتماعی ایجاد کنند، راه کامیابی شغلی و سازمانی خود را هموار می‌سازند. می‌توان گفت سرمایه اجتماعی مدیریت پذیر است به این معنا که می‌توان آن را بر اساس سیاست‌گذاری‌ها در حوزه‌های مشخص از سازمان بازسازی یا به فرایند شکل‌گیری آن کمک نمود (نصراصفهانی، انصاری، شائمی برزکی، و آقا حسینی، ۱۳۹۰). در جامعه امروزی موفقیت سازمان‌ها را نمی‌توان فقط در انباشت ثروت مادی و تجهیز به آخرین امکانات و فناوری‌ها ارزیابی کرد، زیرا سرمایه مالی، فیزیکی و انسانی بدون سرمایه اجتماعی فاقد کارایی مؤثر است. برای تقویت، رشد و توسعه اقتصادی در سازمان‌ها باید به محیط اجتماعی کسب و کار توجه ویژه‌ای شود که در این میان یکی از مهم‌ترین متغیرهای اجتماعی موجود در محیط کسب و کار، سرمایه اجتماعی است (مؤذن جمشیدی و حق پرست کنارسری، ۱۳۹۵). در این راستا این سرمایه اجتماعی هر چقدر از نظر ذهنی تأمین شوند، کارایی بیشتری می‌توانند داشته باشند. رفاه ذهنی^۲ به دریافت‌های شخص از خود و بینش ذهنی از تجربه زندگی‌اش اشاره دارد که ارزیابی‌های احساسی و شناختی از زندگی افراد را دربرمی‌گیرد و حالت پیشرفته خوشایند روان‌شناختی را ارائه می‌کند. دینر^۳ (۲۰۰۵) معتقد است رفاه ذهنی به انواع ارزیابی‌های افراد از زندگی‌شان اعم از مثبت و منفی اطلاق می‌شود (برادران و حسین پور، ۱۳۹۱). بر همین اساس، تأمین رفاه ذهنی و ارتقای آن در جامعه، از وظایف مهمی است که سازمان بهداشت جهانی آن را بر عهده همه دولت‌ها گذاشته است و به دلیل اهمیت این موضوع، ۲۰۱ را سال بهداشت روان نامید تا بیش از پیش بر اهمیت آن تأکید کرده و توجه همگان را به آن جلب کند (همان، ۳۶). توجه به رفاه ذهنی کارکنان بنا به این دلایل اهمیت دارد که سیاست اجتماعی هرگز به رفاه عینی محدود نیست؛ بنابراین توجه به رفاه ذهنی

در کنار رفاه عینی از جنبه‌های مختلف از جمله برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری اجتناب‌ناپذیر است (برهانی و هادی زاده مقدم، ۱۳۹۵). سازمان تأمین اجتماعی، به لحاظ ماهیت ناهمگن کارکنان (نوع استخدام و رشته تحصیلی و ...) با تنش و نارضایتی پنهان در سطوح مختلف مواجه بود و با وجود شیوع این مشکل، هیچ مطالعه جدی جایی انجام نشد. این موضوع از چند بعد اهمیت دارد: ۱) سیاست اجتماعی هرگز به رفاه عینی محدود نیست؛ بنابراین توجه به رفاه ذهنی در کنار رفاه عینی از جنبه‌های مختلف از جمله برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری و ... اجتناب‌ناپذیر است؛ ۲) افزایش رفاه عینی افراد همیشه نشان دهنده رفاه ذهنی آنان نیست؛ زیرا بعد عینی رفاه (مانند افزایش درآمد و داشتن شغل و ...) مطلوبیت لازم را برای افراد و استفاده‌کنندگان آن به همراه نداشته است؛ ۳) توجه به رفاه ذهنی افراد باعث کاهش فشار و استرس افراد در محیط کار می‌شود و این مقوله نیز، به نوبه خود تعارض و کشمکش‌های درون سازمانی را به حداقل می‌رساند و باعث تقویت روابط اعضا و افزایش احساس همبستگی، حمایت، مشارکت و نشاط در کارکنان می‌شود (برادران و حسین پور، ۱۳۹۱).

هر چقدر افراد در رفاه بیشتری قرار بگیرند، قابلیت و شایستگی‌های آنان در سازمان بیشتر نمایان خواهد شد. منظور از قابلیت‌های سازمانی^۴، مجموعه‌ای از الگوهای آموخته و باثبات حاصل از فعالیت جمعی است که سازمان از طریق آن قادر خواهد بود فرایندهای عملیاتی خویش را به طور نظام‌مند در جهت ارتقای اثربخشی فعالیت‌هایش ایجاد و اصلاح کند (امیدی کیا، خداداد حسینی، و عزیزی، ۱۳۹۱). قابلیت از نظر مدیران، توان سازمان برای ایجاد ظرفیت‌ها و تحمل محدودیت‌ها و نارسایی‌ها برای رسیدن به اهداف معین است. اما گاهی سازمان‌های دولتی از این امر غافل می‌شوند و به سبب عدم برخورداری از قابلیت‌ها، منابع خود را به هدر می‌دهند. در مواردی علت این غفلت را کمبود بودجه، ضعف مدیریت و برتری رابطه بر ضابطه، عدم تجهیز سازمان به تکنولوژی روز و غیره بیان می‌کنند.

1- Social capital

2- Mental Well-being

3- Dinner

4- Organizational Capability

با وجود این، اگر سازوکارهای ارتقای قابلیت‌های سازمانی شناخته شود، می‌توان گام ارزشمندی در جهت دستیابی بیشتر به اهداف سازمانی برداشت (دانایی فرد، برزگر، و احمدی، ۱۳۹۴).

سازمان تامین اجتماعی بر اجرا و بهبود برنامه‌های رفاهی و حمایت از کارکنان، سرمایه‌گذاری می‌کنند، و سعی دارند تا حد ممکن تسهیلات و امکانات رفاهی مناسبی برای کارکنان خود فراهم نمایند. این سازمان‌ها عملاً دریافته‌اند از سرمایه‌گذاری بر بهبود رفاه و حمایت کارکنان بهره خواهند برد؛ زیرا کارکنانی که احساس حمایت کنند، متعهد و راضی‌اند و سازمان را به سادگی ترک نمی‌کنند که همگی این عوامل، عملکرد سازمان را بهبود بخشیده و آن را به اهدافش می‌رساند. در نتیجه به قابلیت سازمانی کمک می‌کند. سرمایه اجتماعی در سازمان از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی و فراهم آوردن زمینه‌ی کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل و نیز رسیدگی به وظایف و موقعیت‌ها از طریق یک رویکرد مثبت، زمینه‌ی رشد، رفاه ذهنی و قابلیت را در سازمان فراهم می‌آورد؛ بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که «آیا بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد؟»

۲- مبانی نظری

سرمایه اجتماعی: سرمایه اجتماعی از دو کلمه سرمایه و اجتماعی تشکیل شده است. سرمایه به ثروت انباشته، به خصوص آن چه برای تولید ثروت بیشتر به کار می‌رود، اطلاق می‌شود. کلیه سرمایه‌هایی که انسان تولید می‌کند، مستلزم صرف زمان و تلاش برای تبدیل و اجرای فعالیت‌هاست، برای این که امروز ابزارها و دارایی‌ها را تولید کند که درآمد آینده را افزایش دهد. افراد وقتی سرمایه تولید می‌کنند که منافع خود را برای مصارف کنونی به کار نگیرند و در عوض امکان مصرف (تولید) در آینده را فراهم کنند. از نظر لچمن^۱ (۱۹۷۸) سرمایه فیزیکی موجودی منابع مادی تولیدشده توسط انسان است که می‌تواند برای تولید جریان درآمد در آینده نیز به کار رود. سرمایه فیزیکی اشکال مختلفی مانند؛ ساختمان‌ها، جاده‌ها،

ابزارها و مانند آن دارد. سرمایه انسانی دانش و مهارت‌های اندوخته شده‌ای است که هر فرد برای اجرای یک فعالیت همراه دارد. سرمایه انسانی نیز اشکال مختلف دارد. آموزش دانشگاهی نوع متفاوتی از سرمایه انسانی نسبت به مهارت‌های یک نجار است که با کارآموزی آن را یاد گرفته است. سرمایه انسانی آگاهانه با آموزش و یادگیری و ناآگاهانه از طریق تجربه حاصل می‌شود (فقیهی و فیضی، ۱۳۹۰). اندیشه اصلی سرمایه اجتماعی این است که خانواده، دوستان و همکاران، دارایی بسیار مهمی را تشکیل می‌دهند که یک فرد می‌تواند در شرایط بحرانی آن را به کار گرفته و از آن‌ها بهره‌گیرند، یا برای منافع مادی به کار گیرد. اقتصاد جدید، سرمایه اجتماعی را به کار می‌گیرد و به‌هنگارهایی که از بیرون نظام اقتصادی سرچشمه گرفته‌اند و بر رفتارهای اقتصادی تأثیر می‌گذارند، توجه جدی نشان می‌دهد (حمیدی زاده، شهیدزاده، و موحدی فر، ۱۳۹۳). مفهوم سرمایه اجتماعی به پیوندها و ارتباطات میان اعضای یک شبکه به عنوان منبعی با ارزش اشاره می‌کند که با‌هنگارها و اعتماد متقابل موجب تحقق اهداف اعضا می‌شود. علی‌رغم اختلاف در تعریف و مفهوم سرمایه اجتماعی بین صاحب‌نظران، اکثر آن‌ها بر این موضوع که سرمایه اجتماعی به گروه و افراد گروه سود می‌رساند، هم عقیده‌اند. به طور خلاصه، فهم سرمایه اجتماعی سه کلمه بیش نیست، ارتباطات مهم هستند. گزاره اصلی سرمایه اجتماعی این است که شبکه‌های روابط منبعی بر ارزش برای هدایت و اداره امور اجتماعی و خلق مزیت رقابتی‌اند. در مطالعات سرمایه اجتماعی باید توجه کرد که ابعاد و شاخص‌های سرمایه اجتماعی در تعامل با یکدیگر و به شکل شبکه‌ای با روابط متقابل نگریسته شود و نه به طور مجزا از یکدیگرند (سلطانی، کاملی، و خمویی، ۱۳۹۴). ناهاپیت و گویشال (۱۹۹۸) سرمایه اجتماعی را شامل سه بعد می‌دانند: بعد ساختاری که دربرگیرنده الگوهای ارتباطی میان اعضای یک گروه یا واحد اجتماعی است. که خود شامل سه بعد؛ پیوند شبکه، ترتیبات شبکه و ثبات شبکه است. بعد ساختاری سرمایه اجتماعی به الگوی کلی تماس‌های بین افراد اشاره می‌کند. بدین معنا که فرد به چه کسانی و چگونه دسترسی دارد. در واقع، این

تندرستی و ... به کار می‌رود. این مفهوم، در دو بعد عینی و ذهنی تعریف می‌شود. در گذشته بیشتر بر بعد عینی این مفهوم تأکید می‌شده است؛ ولی از آنجا که ابعاد عینی مثل داشتن شغل و درآمد و ... به تنهایی تأمین‌کننده رفاه افراد نیست (هیدی، مافلزوودن^۱، ۲۰۰۷).

مفهوم رفاه از آن مفاهیم سهل و ممتنع علوم اجتماعی است که در عین حال که به راحتی در دوره‌های مختلف تعریف شده است؛ به ندرت درباره تعریف آن توافق وجود دارد. شاید این موضوع به دلیل زمینه‌های خاص ماهیت مفهومی رفاه و سیر تحول آن و زمینه‌های تاریخی خاص از جمله؛ توجه به مقوله رفاه و نحوه نگرش به انسان از دیدگاه‌های مختلف (مکاتب و ایدئولوژی‌ها و ...) بوده است. برهم این اساس، در خصوص رفاه اجتماعی نیز جدال طولانی بین رویکردهای ذهنی و عینی وجود دارد. در رویکرد عینی، بر سنجش «سنجه‌های سخت» مثل درآمد یا انطباق زندگی در وضعیت یکسان تأکید می‌شود؛ اما رویکرد ذهنی بر «سنجه‌های نرم» مثل رضایت از درآمد و مسکن تأکید دارد. رویکرد عینی در سنت آمارهای اجتماعی ریشه دارد که داده‌های آن به قرن ۱۹ برمی‌گردد. رویکرد ذهنی نیز در تحقیقات پیمایشی ریشه دارد که مربوط به دهه ۱۹۶۰ است. رویکرد ذهنی مشابه با جریان اصلی تحقیق شاخص‌های اقتصادی با موضوعات مختلف و روش یکسان است. رویکرد ذهنی به جریان روان‌شناختی وابسته است که در تحقیق شاخص‌های اقتصادی دیده می‌شود و بر موضوعاتی مثل: اعتماد مصرف‌کننده و فقر ذهنی نظارت دارد (ون هوون^۲، ۲۰۰۲).

راسل^۳ (۲۰۰۸) معتقد است رفاه ذهنی به دریافت‌های شخص از خود و بینش ذهنی از تجربه زندگی‌اش اشاره دارد. رفاه ذهنی، ارزیابی‌های احساسی و شناختی از زندگی افراد را دربرمی‌گیرد و حالت پیشرفته خوشایند روان‌شناختی را ارائه می‌کند. ون هوور^۴ (۲۰۰۵) معتقد است رفاه ذهنی به انواع ارزیابی‌های افراد از زندگی‌شان اعم از مثبت و منفی اطلاق می‌شود. وی در مطالعات خود شاخص‌های کیفیت زندگی، دامنه رضایت، رضایت از زندگی، شادکامی، احساس

بعد الگوی کلی ارتباطاتی است که در همه سازمان‌ها قابل مشاهده است. در این بعد روابط خیلی مهم‌اند و به دو طریق می‌توانند عملکرد افراد و سازمان را بهبود دهند که عبارت‌اند از: الف) به وسیله تسهیل دستیابی به اطلاعات و منابع؛ ب) ایجاد هماهنگی در کارهای به هم وابسته. بعد ارتباطی که دربرگیرنده میزان اعتماد متقابل میان اعضای یک واحد اجتماعی است. اعتماد عامل بسیار مهم و حیاتی در فراهم کردن ارتباطات متقابل اثربخش میان اعضا است. این بعد شامل؛ اعتماد، هنجارها، تعهدات و هویت است. بعد ارتباطی سرمایه اجتماعی توصیف‌کننده نوعی روابط شخصی است که افراد با یکدیگر به دلیل سابقه تعاملات‌شان برقرار می‌کنند. این بعد به ماهیت همبستگی بین افراد در یک سازمان مربوط می‌شود (آیا همکاران، یکدیگر را دوست دارند؟ به هم اعتماد می‌کنند؟ آیا یکدیگر را همسان و برابر می‌دانند؟) گروه‌های کاری که یکدیگر را دوست داشته باشند، می‌تواند انعطاف بیشتری داشته باشند و بهتر قادر به تطبیق با محیط متغیر باشند، و بهتر بتوانند خود را با عملکرد بالاتر تطبیق دهند (جندقی، قریشی، واحدی شعار، ۱۳۹۶). بعد شناختی شامل؛ ادراک، باورها و تصورات فرهنگی و اجتماعی مشترک است که به وسیله مفاهیم و خاطرات مشترک، یا زبان مشترک مورد پذیرش افراد قرار گرفته است و میان آنان باقی می‌ماند (منطقی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۹۲). این بعد دربرگیرنده میزان اشتراکات کارکنان درون یک شبکه اجتماعی، در یک دیدگاه، یا درک مشترک میان آنان و شامل زبان، کدهای و روایت‌های مشترک است. این بعد که محور آن، شناخت (فعالیت‌های ذهنی، عقلی و اندیشه) است، با به‌کارگیری زبان مشترک، بینش مشترکی از اهداف و ارزش‌ها را برای اعضای شبکه فراهم کرده و مقدمه فعالیت بهینه آنان در نظام اجتماعی را فراهم می‌کند (جندقی و همکاران، ۱۳۹۶).

رفاه ذهنی: رفاه از مباحث مهم اخیر در نیمه دوم قرن بیستم بوده است. این مقوله نشان‌دهنده توجه به شأن و انسانیت و همبستگی اجتماعی افراد در جامعه است که برای دستیابی فرد و گروه به حد مقبولی از زندگی و

1- Headey, Muffels, & Wooden

2- Veenhovern

3- Rasel

4- Veenhovern

منفی و احساس مثبت را برای رفاه ذهنی در نظر گرفته است (برادران و حسین پور، ۱۳۹۱).

کنگ زاف^۱ به عنوان یکی از صاحب نظران این حوزه سعی دارد شرایط عینی زندگی و رفاه ذهنی افراد و گروه‌ها را مطرح کند. او به تمایز بین بعد: «عینی ذهنی» و «فردی اجتماعی» اشاره نموده و معتقد است که در ارزیابی‌ها باید شرایط عینی و ارزیابی ذهنی افراد را با رفاه واقعی به طور هم زمان در نظر گرفت. بنابراین به خوبی روشن است که شرایط عینی افراد بر شرایط ذهنی آن‌ها اثرگذار بوده و نباید نادیده گرفته شود. تونی فیتزپتریک^۲ معتقد است رفاه ذهنی است پس به احساسات، ادراک‌ها، شناخت‌ها و تجارب همان فردی مربوط می‌شود، که وی را موضوع رفاه قرار داده ایم. او با در نظر گرفتن این امر که تعریف روشن و کاملی از رفاه را نمی‌توان مد نظر داشت و نمی‌توان به این پرسش که رفاه چیست؟ پاسخ آسانی داد و علیرغم قرن‌ها دست‌وپنجه نرم کردن اندیشمندان، این بحث، هنوز آنچه از دست ما برمی‌آید این است که فعلاً به صورت ناقص باقی مانده است، این‌گونه ابراز می‌دارد که به بررسی چشم‌اندازهای رفاهی بسنده شود؛ شادکامی، تأمین، ترجیحات، نیازها، رهایی، استحقاق و مقایسه نسبی (بارگاهی و کبیری، ۱۳۹۴). برونی و پورتا^۳ رفاه ذهنی را به عنوان حالتی از رفاه که هم شامل: عنصر شناخت و عنصر دل‌بستگی است، تعریف می‌کنند (هزارجریبی و صفری شالی، ۱۳۹۱).

ژو، اولیو، ریجو و ساسکی^۴ (۲۰۱۱) جنبه احساس خوشی را در نظر گرفتند و از آن برای بررسی رفاه ذهنی استفاده کردند. رویکرد پژوهشی رفاه ذهنی که توسط سایر پژوهش‌گران ارائه شد، بر جنبه اخلاقیات تأکید دارد؛ بنابراین دیدگاه‌های فلسفی مختلف با استناد به مدل‌های نظری متمایز، مدل‌های مفهومی گوناگونی را برای مطالعه رفاه ذهنی در نظر می‌گیرند. در سنجش رفاه ذهنی که می‌توان آن را مترادف با سلامت، آرامش، بهروزی یا سعادت نیز دانست، توصیف افراد از میزان خوشبختی، رضایت از زندگی یا فراوانی

خلق مثبت به کار می‌آید. رویکرد ذهنی در پژوهش‌های پیمایشی ریشه دارد که مربوط به دهه ۱۹۶۰ است. این رویکرد به جریان روان‌شناختی وابسته است که بر موضوع‌هایی مثل اعتماد مصرف‌کننده و فقر ذهنی نظارت دارد. راسل^۵ (۲۰۰۸) معتقد است رفاه ذهنی به دریافت‌های شخص از خود و بینش ذهنی از تجربه زندگی‌اش اشاره دارد؛ به عبارت دیگر این نوع از رفاه، ارزیابی‌های احساسی و شناختی از زندگی افراد را دربرمی‌گیرد و نشان‌دهنده حالت پیشرفته خوشایند روان‌شناختی است (برهانی و هادی‌زاده مقدم، ۱۳۹۵). در این پژوهش چهار مؤلفه برای رفاه ذهنی در نظر گرفته شده است که عبارتند از:

(الف) برخورداری از سلامت: سازمان بهداشت جهانی (۱۹۴۸) سلامتی را برخورداری از رفاه (آسایش) کامل جسمی، روانی و اجتماعی و نه فقط نداشتن بیماری و نقص عضو معرفی می‌کند.

(ب) عزت نفس و ارزشمندی: عزت نفس ارزشیابی فرد در مورد خود یا قضاوت فرد در مورد ارزش خود است. این حس از مجموع افکار، احساس‌ها، عواطف و تجربیاتمان در طول زندگی ناشی می‌شود. احساس می‌کنیم که شخصی منفور یا دوست داشتنی هستیم، خود را دوست داریم یا نداریم.

(ج) احساسات هیجانی ماندگار: خوشبختی و شادکامی و امید به آینده و اعتماد و مقبولیت اجتماعی از جمله احساسات هیجانی ماندگار در رفاه ذهنی هستند (سام آرام و محبوبی، ۱۳۹۳).

(د) رضایت از زندگی: رضایت از زندگی عاملی از ساختار بزرگ‌تر بهزیستی است. و نتیجه رضایت فرد در زمینه‌های مختلف زندگی از جمله مادی و معنوی (مانند درآمد مناسب، مسکن، شغل، فعالیت‌های اوقات فراغت، شرایط زندگی خانواده، سلامت عمومی، توانایی ایجاد روابط، سازگاری با دیگران، رضایت و موفقیت است (کرمی، ۱۳۸۹).

قابلیت سازمانی: سینکولا^۶ و همکاران (۲۰۰۳) شایستگی

1- Gang zafe

2- Toni Fitzpatrick

3- Beroni & Porta

4- Zhu, W., Avolio, B. J., Riggio, R. E., & Sosik

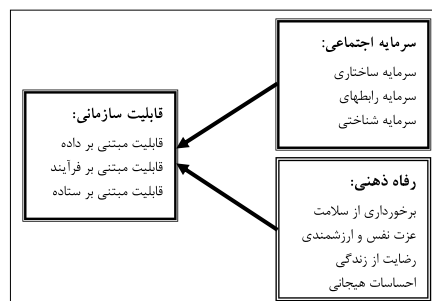
5- Rasel

6- Sinkula

است انجام می‌دهد، ارتباط دارد (مایر^۱، ۲۰۰۱).
آرمسترانگ (۲۰۰۱) برای حل این ابهام واژه قابلیت را به جای واژه شایستگی پیشنهاد می‌کند. وی بیان می‌دارد که سازمان‌ها به طور روزافزونی از واژه قابلیت به جای واژه شایستگی شغلی (یا شایستگی رفتاری) استفاده می‌کنند. قابلیت عبارت است از آنچه افراد باید بدانند و قادر به انجام آن باشند و اینکه چگونه باید برای انجام درست نقش‌های خود رفتار کنند. بنابراین این واژه دربرگیرنده دو مفهوم شایستگی رفتاری و شایستگی شغلی است (شجاعی و مقدم، ۱۳۸۸).

منظور از قابلیت‌های سازمانی مجموعه‌ای از الگوهای آموخته و اثبات حاصل از فعالیت جمعی است که سازمان از طریق آن قادر خواهد بود فرایندهای عملیاتی خویش را به طور نظام‌مند در جهت ارتقای اثربخشی فعالیت‌هایش ایجاد و اصلاح کند (امیدی‌کیا و همکاران، ۱۳۹۱؛ یاراحمدی خراسانی، قربانی، و فریبرز، ۱۴۰۰). با توجه به مبانی نظری که اشاره شده و ادبیات موضوعی، مدل مفهومی را می‌توان به شرح شکل شماره (۱) نشان داد. در این مدل؛ ابعاد سرمایه اجتماعی شامل؛ سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه‌ای و سرمایه شناختی از مقاله پارسا و عطایی (۱۴۰۰)، ابعاد رفاه ذهنی شامل؛ برخورداری از سلامت، عزت نفس و ارزشمندی، رضایت از زندگی، و احساسات هیجانی ماندگار از مطالعه محمدی‌پور، صحرایی بیرانوند، بیرانوند، و بیرانوند (۱۳۹۷)، اقتباس شده است.

را به عنوان توانایی يك دانشجو/ کارگر در قادر ساختن او برای انجام وظایف به طور کامل، یافتن راه‌حل‌ها و تشخیص آن‌ها در موقعیت‌های کاری^۲ در نظر می‌گیرند. فیلیپوت و همکاران (۲۰۰۲) شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های مورد نیاز برای انجام يك نقش به‌گونه‌ای اثربخش تعریف می‌کنند. هانستین (۲۰۰۰) بیان می‌کند شایستگی عموماً به عنوان مجموعه رفتارها یا فعالیت‌های مرتبط، انواع دانش، مهارت‌ها و انگیزه‌هاست که پیش‌نیازهای رفتاری، فنی و انگیزشی برای عملکرد موفقیت‌آمیز در يك نقش یا شغل مشخص است (شجاعی و مقدم، ۱۳۸۸). شایستگی توسط بسیاری از مردم به عنوان خصوصیات فردی تعریف می‌شوند، برخی بر قابل آموزش بودن آن تأکید دارند، دیگران اعتقاد دارند که برخی از قابلیت‌ها و شایستگی‌ها تا اندازه‌ای غیراکتسابی (ذاتی) است (کوپرهنریک و والفتن^۱، ۲۰۰۵). نکته‌ای که در زمینه تعریف شایستگی باید بدان توجه داشت این است که معمولاً دو تعریف مرتبط در زمینه شایستگی ارائه می‌شود؛ اولی نشانگر توانایی يك فرد برای انجام کارهای مربوط به شغل به‌گونه‌ای اثربخش است و تعریف دوم عبارت است از آنچه يك فرد برای عملکرد اثربخش نیاز دارد. این دو تعریف به یکدیگر نزدیک، اما متفاوت هستند. دومی دربردارنده آن چیزی است که برای موفقیت در يك شغل لازم است در حالی که اولی با درجه‌ای از آنچه که يك فرد آنچه را که برای يك شغل مهم



شکل (۱): مدل مفهومی تحقیق

1- Kupper Hendrik & Wulfften
2- Moyer

۳- روش تحقیق

پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش و پژوهش از نظر هدف کاربردی و از لحاظ نوع پژوهش و شیوه اجرا توصیفی - پیمایشی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری شامل: کلیه کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد به تعداد ۱۲۰ نفر و نمونه بر اساس جدول مورگان ۹۲ نفر به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. داده ها توسط سه پرسشنامه جمع آوری شد. الف) پرسشنامه سرمایه اجتماعی: پرسشنامه سرمایه اجتماعی ناهاپیت و گوشال (۱۹۹۸) دارای ۲۸ سؤال و ۳ مؤلفه (سرمایه ساختاری، سرمایه رابطه ای، سرمایه شناختی) می باشد. ب) پرسشنامه رفاه ذهنی: پرسشنامه محقق ساخته رفاه ذهنی دارای ۳۱ سؤال است و از ۴ مؤلفه (برخورداری از سلامت، عزت نفس و ارزشمندی، رضایت از زندگی و احساسات هیجانی ماندگار) تشکیل شده است ج) پرسشنامه قابلیت سازمانی: پرسشنامه ۳۳ سؤالی سؤالی قابلیت سازمانی جمشیدی کلشتاجانی (۱۳۹۳) ساخته شده است که دارای سه مؤلفه می باشد. سوالات همگی از طیف ۵ تایی لیکرت تشکیل شده اند که میزان

موافقت پاسخ دهندگان با سوالات را از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) نشان می دهد. روایی پرسشنامه مورد تایید صاحب نظران قرار گرفته است و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ بالای (۰/۷) گزارش شد. برای تجزیه و تحلیل داده ها در بخش آمار توصیفی از (میانگین، انحراف معیار و محاسبه شاخص های مرکزی و پراکندگی) و در بخش آمار استنباطی جهت سنجش روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون از نرم افزار آماری اس. پی. اس. اس نسخه ۲۱، استفاده شد.

۴- یافته های تحقیق

در قسمت تجزیه و تحلیل اطلاعات برای توصیف ویژگی های نمونه، از شاخص های آمار توصیفی و در بخش آمار استنباطی برای تجزیه و تحلیل داده ها و تعمیم نتایج از آزمون ضریب همبستگی و رگرسیون به کمک نرم افزار اس. پی. اس. اس استفاده شد. که در جدول شماره (۱)، حداقل، حداکثر، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش مشاهده می شود.

جدول (۱): توزیع مقدار و میزان متغیرهای پژوهش

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
سرمایه اجتماعی	۴۴	۱۲۸	۹۴/۴۴۵۷	۱۸/۹۴۸۳۸
سرمایه ساختاری	۱۴	۳۸	۲۶/۹۱۳۰	۵/۳۵۷۳۷
سرمایه رابطه ای	۱۸	۶۱	۴۵/۴۳۴۸	۹/۹۸۰۵۴
سرمایه شناختی	۸	۳۲	۲۲/۰۹۷۸	۴/۶۸۳۵۲
رفاه ذهنی	۵۸	۱۴۲	۱۰۵/۲۳۹۱	۱۹/۵۵۹۰۸
برخورداری از سلامت	۱۴	۳۷	۲۶/۹۲۳۹	۵/۶۱۰۵۰
عزت نفس و ارزشمندی	۸	۲۸	۱۹/۴۰۲۲	۴/۰۶۰۱۵
رضایت از زندگی	۱۰	۲۹	۲۱/۰۸۷۰	۳/۹۷۹۷۶
احساسات هیجانی ماندگار	۱۹	۵۲	۳۷/۸۲۶۱	۷/۷۹۳۶۲
قابلیت سازمانی	۶۱	۱۴۶	۱۰۹/۶۹۵۷	۲۰/۳۲۵۷۷
قابلیت های مبتنی بر داده	۲۳	۶۳	۴۶/۶۴۱۳	۸/۶۷۶۸۴
قابلیت های مبتنی بر فرآیند	۱۵	۴۷	۳۳/۵۹۷۸	۷/۳۵۴۵۴
قابلیت های مبتنی بر ستاده	۱۶	۴۳	۲۹/۴۵۶۵	۵/۶۴۹۸۸

جدول (۲): بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها در متغیرهای پژوهش			
متغیر شاخص‌ها	سرمایه اجتماعی	رفاه ذهنی	قابلیت سازمانی
مقدار آماری Z کلموگروف- اسمیرنوف	۰/۹۷۶	۰/۹۰۵	۰/۸۲۸
سطح معناداری	۰/۲۹۷	۰/۳۶۶	۰/۴۹۹

همان‌گونه که جدول شماره (۲) نشان می‌دهد، با توجه به این که سطح معنی‌داری آزمون کلموگروف اسمیرنوف در سه متغیر بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد، بنابراین می‌توان از آزمون‌های پارامتریک (ضریب همبستگی پیرسون) استفاده کرد. با توجه به توضیحات فوق، فرضیه اصلی این تحقیق عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». جهت پاسخگویی به این فرضیه پژوهش از روش آماری تحلیل رگرسیون چند متغیره استفاده شد. در ادامه ابتدا پیش‌فرض‌های تحلیل رگرسیون (بررسی هم خطی و استقلال خطاها) ارائه و پس از آن نتایج به دست آمده از تحلیل رگرسیون ارائه شد که شرح آن در جدول شماره (۳) ارائه شده است.

جدول (۳): بررسی هم خطی بین متغیرهای پیش‌بین و ملاک		
مدل	تولرانس	VIF
سرمایه اجتماعی	۰/۵۱	۱۴/۱۶۱
رفاه ذهنی	۰/۵۱	۱۴/۱۶۱

همان‌طور که در جدول شماره (۳) مشاهده می‌شود، مقادیر عامل تورم واریانس بیشتر از یک می‌باشد، در نتیجه هم خطی کمی بین متغیرها موجود می‌باشد، ولی این هم خطی شدید نیست. هم‌چنین میزان تولرانس بیش از ۰/۴ است که مناسب می‌باشد.

جدول (۴): آزمون دوربین- واتسون جهت تعیین استقلال خطاها	
آماره دوربین- واتسون	۱/۷۳۷

آماره دوربین واتسون، آزمون استقلال خطاها (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون) را انجام داده و چون مقدار آماره آزمون دوربین واتسون در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد فرض وجود همبستگی بین خطاها رد می‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. برای آزمون فرضیه اصلی از رگرسیون چند متغیره و گام به گام استفاده شد:

جدول (۵): خلاصه مدل				
مدل	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	ضریب تعیین تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد
۱	۰/۹۸۴	۰/۹۶۸	۰/۹۶۷	۳/۶۷۵۸۹

همان‌طور که در جدول شماره (۵) مشاهده می‌شود، در کل متغیر سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی (۹/۶۸) درصد از واریانس معادله قابلیت سازمانی را تبیین می‌نمایند.

جدول (۶): تحلیل واریانس و مشخصه‌های آماری رگرسیون						
مدل	شاخص	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F مقدار	سطح معنیداری
۱	رگرسیون	۳۶۳۹۲/۸۹۸	۲	۱۸۱۹۶/۴۴۹	۱۳۴۶/۶۷۴	۰/۰۰۰
	باقیمانده	۱۰۲/۵۸۱	۸۹	۱۳/۵۱۲		
	جمع	۳۷۵۹۵/۴۷۸	۹۱			

داده‌های جدول شماره (۶) نیز حاکی از آن است که سطح معنی‌داری آماره F کمتر از (۰/۰۰۱) است، پس می‌توان گفت متغیرهای (سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی) به خوبی تغییرات متغیر (قابلیت سازمانی) را تبیین می‌کند.

جدول (۷): رابطه متغیرها			
فرضیه‌های فرعی	رابطه متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنیداری
اول	سرمایه اجتماعی و قابلیت سازمانی	۰/۹۸۲ (**)	۰/۰۰۰
ابعاد	سرمایه ساختاری	۰/۹۵۰ (**)	۰/۰۰۰
	سرمایه رابطه‌ای	۰/۹۱۲ (**)	۰/۰۰۰
	سرمایه شناختی	۰/۹۵۴ (**)	۰/۰۰۰
	رفاه ذهنی و قابلیت سازمانی	۰/۹۶۲ (**)	۰/۰۰۰
دوم	برخوردار از سلامت	۰/۸۹۶ (**)	۰/۰۰۰
	عزت نفس و ارزشمندی	۰/۸۹۷ (**)	۰/۰۰۰
	رضایت از زندگی	۰/۸۰۶ (**)	۰/۰۰۰
	احساسات هیجانی ماندگار	۰/۸۹۱ (**)	۰/۰۰۰
سوم	سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی	۰/۹۶۴ (**)	۰/۰۰۰
ابعاد	قابلیت‌های مبتنی بر داده	۰/۹۳۴ (**)	۰/۰۰۰
	قابلیت‌های مبتنی بر فرآیند	۰/۹۱۷ (**)	۰/۰۰۰
	قابلیت‌های مبتنی بر ستاده	۰/۸۸۹ (**)	۰/۰۰۰
(**): نشانه معنی‌داری در سطح کمتر از (۰/۰۰۱)			

با توجه به جدول شماره (۷) می‌توان گفت: چون ضریب همبستگی محاسبه شده بین همه متغیرها در همه فرضیه‌ها در سطح اطمینان ۹۹ درصد ضریب همبستگی جدول بحرانی بیشتر است، در نتیجه فرضیه پژوهش تأیید و فرضیه صفر رد می‌شود.

۵- نتیجه‌گیری

هدف کلی پژوهش حاضر؛ بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد، بود. فرضیه اصلی این پژوهش عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». در این رابطه می‌توان اشاره نمود؛ سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی و فراهم آوردن زمینه کاوش از طریق تأکید بر رشد، توسعه و پتانسیل و نیز رسیدگی به وظایف و موقعیت‌ها از طریق یک رویکرد مثبت، زمینه رشد، رفاه ذهنی و قابلیت را در سازمان فراهم می‌آورد. سرمایه اجتماعی، رفاه ذهنی و قابلیت سازمانی در سازمان تامین اجتماعی ضمن کمک به روشن‌تر شدن روابط بین این متغیرها، مدیران را نیز یاری می‌دهد تا با استفاده از این نتایج برای آینده هر چه بهتر و موفق‌تر تصمیمات مؤثرتری را اتخاذ کنند و راه‌حلی برای مشکلات سازمان از قبیل؛ ایجاد یک حس پایدار از امنیت و اعتماد به نفس به افراد بازنشستگی زودتر از موعد، ترک شغل، دلسردی و ناامیدی نسبت به آینده شغلی و زندگی، نارضایتی و عدم خلاقیت و نوآوری آنان و ... بیایند و به هدایت استعدادها در مسیر درست، با ایجاد یک حس پایدار سرمایه اجتماعی و اعتماد به نفس به افراد به سمت بالا بردن قابلیت‌ها در سازمان بپردازند. فرضیه فرعی اول این پژوهش عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». در رابطه با فرضیه حاضر پژوهشی انجام نشده است با این وجود می‌توان گفت؛ برای تقویت، رشد و توسعه اقتصادی در سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد باید به محیط اجتماعی کسب و کار توجه ویژه‌ای شود که در این میان یکی از مهم‌ترین متغیرهای اجتماعی موجود در محیط کار، سرمایه اجتماعی است. بهره‌گیری مؤثر از سرمایه اجتماعی در سازمان تامین اجتماعی، می‌تواند به درجات مناسبی از همکاری برسد که کارکنان را قادر می‌سازد که قابلیت بهتری را به وجود آورند. سازمان تامین اجتماعی با بالا بردن قابلیت‌هایش در سازمان، در پاسخ به محیط‌های

متغیر و ایجاد و توسعه قابلیت‌های جدیدی که به آن‌ها اجازه دهد به عملکرد بهتری برسند، موفق خواهند بود. فرضیه فرعی دوم این پژوهش عبارت است از: «بین رفاه ذهنی و قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». لذا می‌توان گفت؛ هر چقدر افراد در رفاه بیشتری قرار بگیرند قابلیت و شایستگی‌های آنان در سازمان بیشتر نمایان خواهد شد. توجه به رفاه ذهنی افراد در سازمان تامین اجتماعی باعث کاهش فشار و استرس افراد در محیط کار می‌شود و این مقوله نیز، به نوبه خود تعارض و کشمکش‌های درون سازمانی را به حداقل می‌رساند و باعث تقویت روابط اعضا و افزایش احساس همبستگی، حمایت، مشارکت و نشاط در کارکنان می‌شود. در این راستا سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد برای ادامه بقای خود به منابع مختلفی نیاز دارند و برای استفاده بهینه از این منابع باید به قابلیت‌هایی مجهز شده و آنها را تقویت کنند. قابلیت‌ها همان توان سازمان برای ایجاد ظرفیت‌ها و تحمل محدودیت‌ها و نارسایی‌ها برای رسیدن به اهداف معین است. با شناسایی ساز و کارهای ارتقای قابلیت‌های سازمانی می‌توان گام ارزشمندی در جهت دستیابی بیشتر به اهداف سازمانی برداشت. فرضیه فرعی سوم این پژوهش عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». در تبیین این فرضیه می‌توان گفت؛ رفاه ذهنی در سازمان تأمین اجتماعی ارزیابی‌های احساسی و شناختی از زندگی افراد را دربرمی‌گیرد و حالت پیشرفته‌ی خوشایند روان‌شناختی را ارائه می‌کند. بنابراین سرمایه اجتماعی در سازمان هر چقدر از نظر ذهنی از نظر؛ سلامت، عزت نفس و ارزشمندی، احساسات هیجانی ماندگار، رضایت از زندگی تامین شوند، کارایی بیشتری می‌توانند داشته باشند. سازمان تامین اجتماعی بر اجرا و بهبود برنامه‌های رفاهی و حمایت از کارکنان، سرمایه‌گذاری می‌کنند و سعی دارند تا حد ممکن تسهیلات و امکانات رفاهی مناسبی برای کارکنان خود فراهم نمایند. این سازمان‌ها عملاً دریافته‌اند از سرمایه‌گذاری بر بهبود رفاه و حمایت کارکنان بهره خواهند برد؛ زیرا کارکنانی که احساس حمایت کنند، متعهد و راضی بوده و سازمان را به سادگی

ترک نمی‌کنند، بنابراین همه این عوامل، عملکرد سازمان را بهبود بخشیده و آن را به اهدافش می‌رساند.

با توجه به نتیجه فرضیه اصلی این پژوهش که عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی با قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». پیشنهاد می‌شود مدیران از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی، رفاه ذهنی کارکنان را فراهم نمایند. با بهره‌گیری از نتایج حاصل، مسئولان سازمان تامین اجتماعی می‌توانند با تشکیل گروه‌های ویژه و بررسی مشکلات موجود در میان کارکنان از نظر رسیدن به رفاه ذهنی و توسعه قابلیت‌های سازمانی، با برقراری ارتباط با آن‌ها و تشکیل جلسات مختلف به ارائه راهکارهایی جهت ارتقاء وضعیت موجود بپردازد. مدیران سازمان تامین اجتماعی تلاش کنند با مشاهده استعداد کارکنان و تشویق و دیدی مثبت، آن‌ها را به انجام بهتر کارها و آنچه به صورت بالقوه دارند، به حرکت وا دارند و به رفاه ذهنی کارکنان کمک کنند. با توجه به نتیجه فرضیه فرعی اول پژوهش که عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». پیشنهاد می‌شود مدیران با ایجاد شرایط و جوی که در آن قابلیت‌های شغلی و کاری کارکنان به عنوان سرمایه‌های سازمانی بیشتر دیده شود و سعی در شناسایی احساسات و عواطف کارکنان داشته باشند. این شناسایی مستلزم نزدیکی هر چه بیشتر مدیران به کارکنان است. در این صورت رفاه ذهنی کارکنان افزایش می‌یابد. با توجه به

نتیجه فرضیه فرعی دوم این پژوهش عبارت است از: «بین رفاه ذهنی و قابلیت سازمانی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». پیشنهاد می‌شود مدیران از طریق ارزش‌گذاری، مقبولیت و قدردانی، رفاه ذهنی کارکنان را فراهم نمایند. با بهره‌گیری از نتایج حاصل، مسئولان سازمان تامین اجتماعی می‌توانند با تشکیل گروه‌های ویژه و بررسی مشکلات موجود در میان کارکنان از نظر رسیدن به رفاه ذهنی و توسعه قابلیت‌های سازمانی، با برقراری ارتباط با آن‌ها و تشکیل جلسات مختلف به ارائه راهکارهایی جهت ارتقاء وضعیت موجود بپردازد. مدیران سازمان تامین اجتماعی تلاش کنند با مشاهده استعداد کارکنان و تشویق و دیدی مثبت، آن‌ها را به انجام بهتر کارها و آنچه به صورت بالقوه دارند، به حرکت وا دارند و به رفاه ذهنی کارکنان کمک کنند. با توجه به نتیجه فرضیه فرعی سوم این پژوهش عبارت است از: «بین سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی کارکنان سازمان تامین اجتماعی شهرستان بجنورد رابطه وجود دارد». پیشنهاد می‌شود در سازمان تامین اجتماعی کارگاه‌هایی در رابطه با سرمایه اجتماعی و رفاه ذهنی و عوامل مؤثر بر آن برگزار شود. همچنین برنامه آموزش شناختی ارتقای رفاه ذهنی، به عنوان بخشی از برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان قرار گیرد تا بتوانند با بهره‌گیری از آن، سطح انگیزش کارکنان را ارتقاء داده و موجب افزایش رفاه ذهنی در کارکنان گردند.

منابع:

- ۱-امیدی کیا، کامران؛ خداداد حسینی، سیدحمید و عزیزی، شهریار. (۱۳۹۱). شناخت قابلیت‌های سازمانی جایگاه سازی برند شرکت در صنعت مواد غذایی با استفاده از نظریه داده بنیاد، اندیشه مدیریت راهبردی. ۶ (۱) ۳۵-۷۷.
- ۲-بارگاهی، حسین؛ و کبیری، نرگس. (۱۳۹۴). رفاه ذهنی و تأثیر اعتماد اجتماعی بر آن (مطالعه موردی جوانان ساکن شهر تهران)، فصلنامه مطالعات جامعه‌شناختی جوانان. ۶ (۲) ۹-۳۲.
- ۳-برادران، مراد؛ و حسین پور، نسرين. (۱۳۹۱). رابطه سرمایه اجتماعی با رفاه ذهنی کارکنان وزارت رفاه و تأمین اجتماعی. فصلنامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی. ۱۳ (۴۹) ۳۵-۵۶.
- ۴-برهانی، تهمینه، و هادی زاده مقدم، اکرم. (۱۳۹۵). مطالعه عوامل اثرگذار بر رفاه ذهنی کارکنان. چشم‌انداز مدیریت دولتی. ۲۱ (۲) ۸۵-۱۰۳.
- ۵-پارسا، مجید؛ و عطایی، محمد. (۱۴۰۰). طراحی مدل سرمایه اجتماعی در سازمان‌های دولتی ایران. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، ۵ (۲۸) ۱۳۱۲-۱۲۹۶.
- ۶-جندقی، غلامرضا؛ قریشی، سید مهدی و احدی شعار، سید مجید. (۱۳۹۶). بررسی ابعاد سرمایه اجتماعی و رابطه آن با

- ۷- حمیدی زاد، علی؛ شهیدزا، فریبا؛ و موحدی فر، عرفان. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر مؤلفه های سرمایه اجتماعی بر نوآوری سازمانی اداره کل مخابرات شهرستان قم. *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*. ۱ (۲). ۲۲۳-۲۰۳.
- ۸- دانایی فرد، حسن؛ برزگر، فاطمه و احمدی، هانیه. (۱۳۹۴). سازوکارهای ارتقای قابلیت های سازمانی در بخش دولتی. *فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی*. ۳ (۱۱). ۹۱-۱۰۶.
- ۹- سام آرام، عزت اله و محبوبی، رضا. (۱۳۹۳). ساخت مقیاس برای سنجش رفاه اجتماعی با تأکید بر رفاه ذهنی (احساس رفاه). *فصلنامه برنامه ریزی رفاه و توسعه اجتماعی*. ۱ (۱۸). ۳۴-۱.
- ۱۰- سلطانی، مرتضی؛ کاملی، علیرضا و خمویی، فرشید. (۱۳۹۴). نقش سرمایه اجتماعی و رهبری تحول آفرین در ارتقای عملکرد نوآوری بنگاه. *مدیریت سرمایه اجتماعی*. ۲ (۴). ۴۹۷-۵۱۹.
- ۱۱- شجاعی، عمادالدین و مقدم، علیرضا. (۱۳۸۸). تعیین شایستگی های محوری سازمان بر مبنای فرایندها و فعالیت های ارزش ساز. *منابع انسانی*. ۲ (۲). ۴۹-۵۴.
- ۱۲- فقیهی، ابوالحسن و فیضی، طاهره. (۱۳۹۰). سرمایه اجتماعی: رویکردی نو در سازمان. *فصلنامه دانش مدیریت*. ۱۹ (۷۲). ۴۶-۲۳.
- ۱۳- کرمی، ابوالفضل. (۱۳۸۹). بررسی رابطه رضایت از زندگی با سلامت عمومی و سازگاری. *فصلنامه فرهنگ مشاوره*. ۱ (۴). ۹۰-۷۴.
- ۱۴- محمدی پور، فاطمه؛ صحرایی بیرانوند، مهدی؛ بیرانوند، شبنم؛ و بیرانوند، شکوفه. (۱۳۹۷). بررسی رابطه ی رفاه ذهنی پرستاران و رضایت بیماران با نقش میانجی فرسودگی شغلی. *فصلنامه پرستاری، مامایی و پیراپزشکی*. ۳ (۴). ۵۷-۴۶.
- ۱۵- مؤذن جمشیدی، میرهادی و حق پرست کنارسری، نرجس. (۱۳۹۵). بررسی تأثیرکتابی های سازمانی ادراک شده بر سرمایه اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی قلدری سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان شرکت های تولیدی صنایع غذایی در شهرک های صنعتی استان گیلان). *مدیریت سرمایه اجتماعی*. ۳ (۲). ۲۹۷-۳۲۰.
- ۱۶- نصرافهانی، علی؛ انصاری، محمداسماعیل؛ شائمی برزکی، علی و آقا حسینی، حسین. (۱۳۹۰). بررسی سرمایه اجتماعی سازمانی در سازمان های خدماتی استان اصفهان (بارویکرد آموزه های مدیریت در آثار سعدی). *جامعه شناسی کاربردی*. ۴ (۴۱). ۱۵۷-۱۳۴.
- ۱۷- هزارجریبی، جعفر؛ صفری شالی، رضا. (۱۳۹۱). *آنانومی رفاه*. تهران: انتشارات جامعه و فرهنگ.
- ۱۸- یاراحمدی خراسانی، علیرضا؛ قربانی، محمود؛ و فریرزی، الهام. (۱۴۰۰). طراحی مدل ارتقای قابلیت های نوآوری سازمانی با رویکرد تابآوری سازمانی در شرکتهای دانش بنیان. *فصلنامه چشم انداز مدیریت*. ۴ (۱۲). ۶۹-۵۲.

- 19- Headey, B., Muffels, R., & Wooden, M. (2004). Money doesn't buy happiness.... Or does it? A reconsideration based on the combined effects of wealth, income and consumption. *Or Does it*.
- 20- Kupper Hendrik, A. E., & Wulfften, P. (2005). Competency-based curriculum development. *Larenstein University of Applied Sciences, The Netherlands*.
- 21- Moyer, R. (2001). Defining and measuring competencies: An overview of approaches. *Click2learn Inc*.
- 22- Veenhoven, R. (2002). Why social policy needs subjective indicators. *Social indicators research*, 58, 33- 46.
- 23- Zhu, W., Avolio, B. J., Riggio, R. E., & Sosik, J. J. (2011). The effect of authentic transformational leadership on follower and group ethics. *The leadership quarterly*, 22(5), 801-817.

©Authors, Published by Journal of Intelligent Knowledge Exploration and Processing. This is an open-access paper distributed under the CC BY (license <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

